

N°3 décembre 2011

Solidaires 17-26 rue du Général
Sarrailh, 17100 Saintes (054697
9678) sudeducation17@orange.fr
http://sudeduc17.ouvaton.org

Contacts locaux :

Sud Saintonge : 05-46-96-17-66
La Rochelle : 05-46-44-15-79
Royan : 05-46-39-98-97
Saintes : 05-46-97-96-78

ÉDITO

L'école deviendrait-elle une entreprise ?

A écouter notre Rectrice le doute ne semble plus permis. Son rêve ? Des chefs d'établissements-managers avec toute la panoplie du petit chef d'entreprise : recrutement et évaluation des personnels.

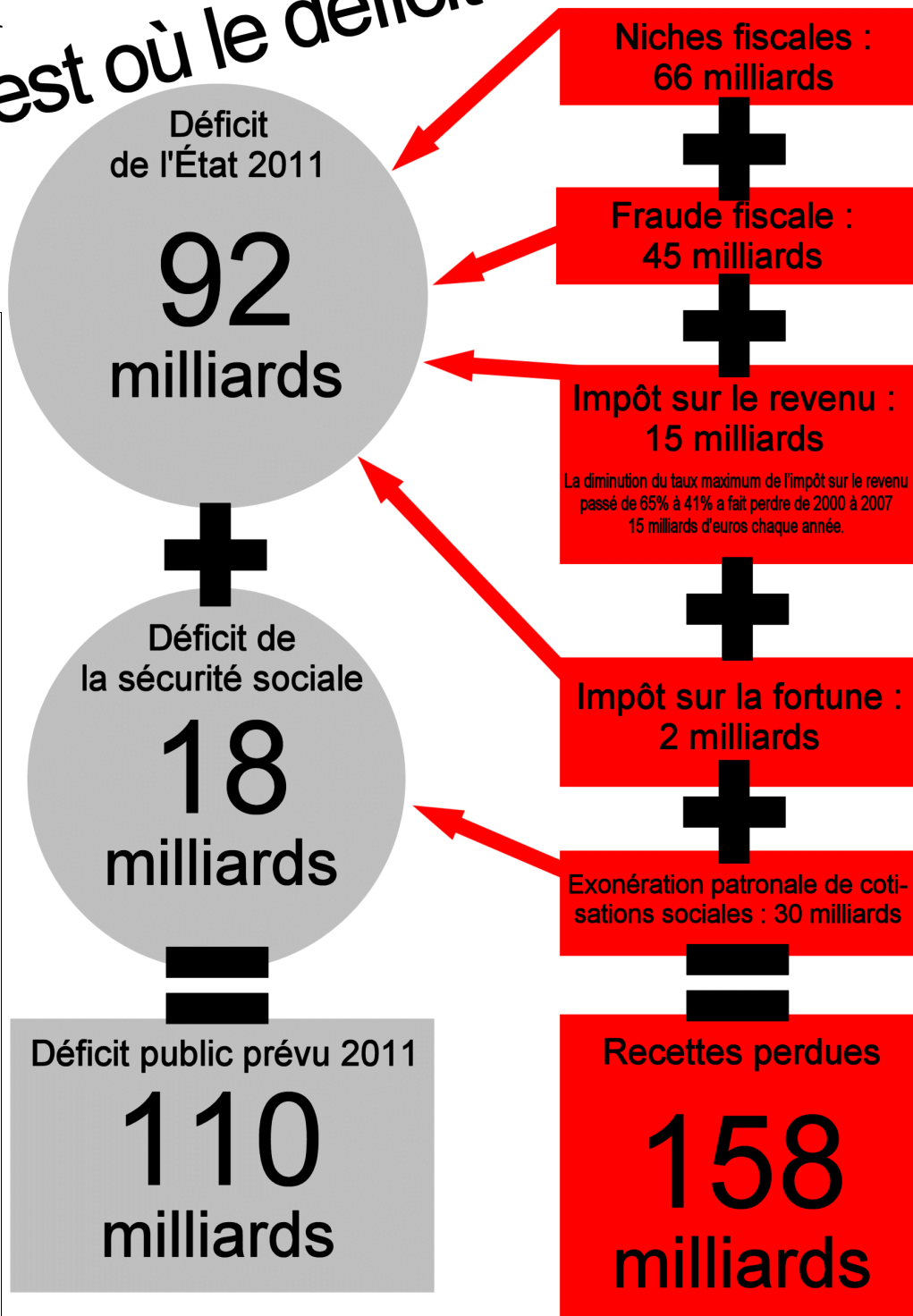
Le collectif des personnels des CIO Poitou-Charentes lutte contre la disparition du service public d'orientation scolaire. Sous l'impulsion du DIO (délégué interministériel à l'orientation) il ne devrait bientôt plus y avoir désormais que des lieux uniques pour tous les publics et avec un seul type de personnel standardisé pour répondre en un minimum de temps à toutes les demandes.

Le DIO a regretté que les COP et les professeurs ne soient pas assez centrés sur le monde de l'entreprise.

Certains s'obstinent à former des citoyens alors qu'on leur demande juste de produire des jeunes flexibles et mobiles qui sauront se présenter aux entretiens d'embauche avec la docilité qui convient. L'employabilité on vous dit !

Il est où le déficit ?

Chaque année le gouvernement se prive volontairement



Soit non seulement de quoi combler le déficit mais aussi 48 milliards d'euros de plus pour les écoles, les hôpitaux, la culture... Alors il est où le problème ?

Le PDG de l'Académie a parlé.

Le 11 octobre 2011 la Rectrice de l'Académie de Poitiers s'exprime devant les chefs d'établissement du bassin sud de la Charente-Maritime. On la connaissait déjà, capable d'exprimer l'air du temps d'une façon décomplexée.

Dans un style très direct, Mme Daoust s'adresse aux chefs d'établissement « vous êtes des chefs d'entreprise ! Il est anormal que vous n'ayez pas la maîtrise du recrutement de votre personnel ».

C'est un aspect parfois négligé, souvent sous-estimé de l'offensive libérale de destruction des services publics. Parallèlement à la diète budgétaire, à la suppression des postes, aux fusions et autres restructurations, il y a aussi cette transformation interne qui impose les méthodes et le vocabulaire du management de l'entreprise privée au sein même du service public. On pourrait s'amuser et se moquer de la mise en place de cette liturgie, mais il ne faut pas oublier que cette liturgie sert une religion libérale dont les effets sont souvent dramatiques pour les individus aussi bien que pour la société dans son ensemble.

Les apôtres les plus ambitieux rêvent depuis longtemps déjà d'imposer le principe concurrentiel de l'entreprise privée à l'éducation nationale. Il s'agit dans ce but là de développer une certaine autonomie des établissements. Une autonomie qui opère dans le strict respect des contraintes budgétaires, une autogestion de la pénurie en quelque sorte qui n'a comme seuls horizons que la soumission ou bien le grignotage sur la part du voisin. Un simulacre où il serait demandé aux individus d'élaborer eux-mêmes des solutions qui correspondraient exactement aux sacrifices que l'on souhaite leur imposer.

Les règles et le droit qui encadrent la fonction publique évoluent vers la souplesse nécessaire à cette fin. Le recrutement des personnels par le chef d'établissement apparaît essentiel. Les fonctionnaires ne seraient plus alors en correspondance d'un poste, ni même d'un statut, d'un corps, d'une fonction ou d'une qualification. Tous les trois à quatre ans, il

faudrait postuler pour un engagement contractuel de la même durée. C'est un entretien face au chef d'établissement qui permettrait de sélectionner les candidats. Il s'agira d'annoncer des objectifs ambitieux et de montrer un potentiel de soumission exceptionnel. Pour ceux qui ne seront pas retenus ou qui ne « joueront pas le jeu », il faudra se contenter des postes les moins attractifs et les plus éloignés. Ceux qui ne se seront placés nulle part seront mis en disponibilité sans salaire dans un premier temps puis, s'ils persistent, seront exclus de la fonction publique* (la loi existe déjà, voir note de bas de page).

Les entretiens annuels d'évaluation individualisée par le n+1 sont déjà en cours de généralisation. Les items que l'on y trouve correspondent en tout point à ces techniques du management de la soumission. Des évolutions qui développent un haut niveau de stress et des souffrances. Les précédents (France-Télécom, ONF, Pôle emploi, etc.) nous permettent d'en juger.

L'avidité des puissants a entraîné une crise, mais il n'est toujours pas à l'ordre du jour de questionner le partage des richesses. Ceux-là souhaitent toujours moins d'impôts et rien qui puisse limiter les bénéficiaires. Alors bien sûr il ne reste que les politiques d'austérité et la destruction des services publics que l'on ne peut ni ne veut plus financer. Une escalade de l'égoïsme qui nécessite de briser toutes les possibilités de réactions collectives, jusqu'à l'idée même de solidarité ou de coopération.

Les changements qui touchent le management n'ont pas d'autres finalités que celle-là.

** La loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique : Cette loi permet désormais de mettre "en disponibilité" un fonctionnaire, sans salaire et sans indemnités, s'il refuse trois propositions d'affectation après la suppression de son poste. Dans un deuxième temps le fonctionnaire mis en disponibilité se verra à nouveau proposer des postes pour permettre sa réintégration. Après trois refus, il sera définitivement licencié tout en étant indemnisé.*

Non à la notation, trois fois non aux entretiens d'évaluation ! Tous en grève le 15 décembre !

La fédération SUD éducation s'oppose au projet de réforme de l'évaluation des enseignant-e-s et appelle à construire la mobilisation.

Le ministère préparait cette réforme depuis des années. Les projets de décret et d'arrêté¹ réformant l'évaluation des enseignant-e-s sont désormais en circulation depuis le 14 novembre. Ils remplacent à compter de la rentrée 2012 les dispositifs actuels par une modalité unique: un entretien d'évaluation tous les trois ans par le supérieur hiérarchique direct (le

chef d'établissement dans le 2nd degré, l'IEN dans le 1er degré). La fédération SUD éducation dénonce ce projet et appelle à construire dans l'unité la mobilisation pour le contrer.

- ➔ Un management sur le modèle de l'entreprise capitaliste.
- ➔ Individualisation, mise en concurrence, caporalisation
- ➔ Des logiques comptables et non éducatives.
- ➔ Le fichage des compétences pour les enseignant-e-s aussi.